Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Advies Uitvoeringspanel

Onderwerp: Wetsvoorstel Participatiewet
Behandeld in het uitvoeringspanel van 11 juli 2013.
en vastgesteld op 19 augsutus 2013

Loonkostensubsidie

Naar aanleiding van vragen antwoordt SZW:

- Het is goed als gemeenten en sociale partners onderling afstemming hebben over hoe men het in de regio wil doen. Hoe dit proces loopt is nu nog niet te voorzien.
- De loonkostensubsidie is afhankelijk van het wettelijk minimumloon en van de loonwaarde. Voorstel is dat de gemeente de loonwaarde vaststelt, maar aan het overleg in de werkbedrijven wordt overgelaten om te bepalen aan welke minimumeisen een methode voor loonwaardebepaling moet voldoen. Mocht het echt niet lukken om (tijdig) tot overeenstemming te komen over de eisen, dan worden er bij lagere regelgeving minimumeisen opgelegd.
- De nota van wijziging regelt niet dat er per regio maar één systematiek voor de loonwaardebepaling gehanteerd wordt.
- Een bandbreedte bij de loonwaardebepaling is mogelijk. Dit kan onderdeel zijn van de afspraken in het werkbedrijf over minimumeisen voor de methodiek.
- De kosten van de loonwaardebepaling komen ten laste van de apparaatskosten, ook als deze ingekocht wordt bij een derde..
- Het sociaal akkoord stelt dat de loonkostensubsidie maximaal 70% WML mag zijn. De loonkostensubsidie is maximaal 70% WML. De wet staat er niet aan in de weg om mensen met een loonwaarde lager dan 30% WML in dienst te nemen. Het kan zijn dat in praktijk alleen bij loonwaarden tussen 30 en 80% WML loonkostensubsidie zal worden toegepast. (Dit geldt ook voor beschut werken)
- Loonkostensubsidie is aan te wenden voor de totale doelgroep waar de gemeente de re-integratieverantwoordelijkheid voor heeft. De gemeente moet de betrokkenen nog wel toetsen op hun productiviteit (< 80% WML). Het toetsen van het gehele bestand is niet voorgeschreven, dat is aan het oordeel van de gemeente.
- Wanneer iemand niet tot de doelgroep voor loonkostensubsidie behoort (dus 80% WML kan verdienen) dan zijn wel andere vormen van loonkostensubsidie uit het participatiebudget mogelijk.
- Verhouding met het CAO-loon: Wanneer voor de functie van de cliënt een CAO-loon geldt van 110% WML en de loonwaarde van de cliënt 50% WML is, dan ontvangt de cliënt 110% WML van de werkgever; de werkgever ontvangt 50% WML (100%WML-/-50%WML) van de gemeente. De werkgever ontvangt dus geen vergoeding voor de loonkosten boven de 100% wml.
- De financiering is anders geregeld, deze zal via het I-deel gaan, daarmee wordt nauw aangesloten bij de werkelijkheid. Het werkt daarmee ook door in macrobudget.

- Het bedienen van de verschillende doelgroepen is niet veranderd, de eis van evenwichtige verdeling blijft staan.
- Wanneer een cliënt vraagt om in aanmerking te komen voor loonkostensubsidie dan is de gemeente gehouden om hem te indiceren. De klant krijgt een beschikking doelgroep loonkostensubsidie. Voor wat betreft de bemiddeling naar een baan met loonkostensubsidie speelt dezelfde soort van afweging als nu bij een verzoek om re-integratievoorziening. De gemeente voert hierin zijn eigen beleid.
- De termijn van een proefplaatsing is maximaal 3 maanden.

Advies Uitvoeringspanel

- Frequentie loonwaardebepaling: Het UP wijst er op dat het jaarlijks vaststellen van de loonwaarde belastend is. Bovendien is er een andere frequentie nodig wanneer er nog wel sprake van ontwikkeling is bij de cliënt, dan wanneer er geen ontwikkeling is. Waarom wordt de frequentie niet open gelaten en het aan de betrokken partijen over te laten wanneer een loonwaardebepaling nuttig is.
  SZW licht toe dat de jaarlijkse bepaling is opgenomen in het sociaal akkoord en dat dit onderwerp in de Werkkamer aan de orde kan komen. SZW zegt toe na te gaan wat zij met de opmerking van het UP kan doen.
- Verhuizing: wanneer een cliënt verhuist naar een andere gemeente dan ontstaan er problemen. De afspraak over de loonkostensubsidie was tussen de werkgever en de eerste gemeente. Blijft die verantwoordelijk? Of moet de nieuwe gemeente de afspraak overnemen? Of kan verhuizing reden zijn voor ontslag? Het UP wijst er ook op dat in het kader van de Wsw dit wettelijk geregeld is, maar ook regelmatig problemen gaf.
  SZW zegt toe hier naar te kijken.
- Het UP merkt op dat gemeenten er geen last van moeten hebben wanneer de betrokken gremia nog niet gereed zijn met de kaders.
  SZW: op het moment dat de gemeente er mee aan de slag gaat dan moet ze het weten, dat is dus voor 1 januari 2015. Op dit moment is de Werkkamer in de opstartfase, maar er is dus tijd om eerst te zien hoe het loopt.
- Verder adviseert het UP om in te gaan op de vraag hoe het in de verordeningen vastleggen van de doelgroep zich verhoudt met de eis tot individueel maatwerk.
- Het UP adviseert om na te gaan of bij loonkostensubsidie - met het oog op bezwaar en beroep – ook de betrokken werknemer belanghebbende kan zijn.

Herbeoordeling zittend bestand Wajong

Naar aanleiding van vragen antwoordt SZW:

- De overdracht gaat in 6 cohorten in een periode van 3 jaar. Dit wordt nader uitgewerkt in overleg met UWV en VNG. Voor de volgorde wordt een objectief criterium gebruikt, namelijk de afstand tot de arbeidsmarkt, geoperationaliseerd in uitkeringsduur. Het UWV zal de betrokkene oproepen voor de bepaling van arbeidsvermogen en wanneer dit er is zal hij/of zij overgedragen worden naar de gemeente. In een amvb wordt een en ander uitgewerkt.
- Het is de bedoeling van SZW dat er een warme overdracht is.
- Voor de loonwaardebepaling van een persoon die na 1 januari 2015 instroomt in de Wajong 2015 en later uitstroomt en onder de doelgroep van de gemeente komt te vallen, omdat hij arbeidsvermogen krijgt, kan niet worden aangesloten bij de Wajong-beoordeling, omdat er in de Wajong 2015 een ander arbeidsongeschiktheidscriterium wordt gehanteerd (o.a. geen maatman).

Gebruik maken van de loonwaardebepaling die is gedaan in het kader van de Wajong voor mensen die uitstromen uit de nWajong (hoofdstuk 2-gerechtigden) en de oWajong (hoofdstuk 3-gerechtigden) en die vervolgens onder de doelgroep van de gemeente voor de loonkostensubsidie komen te vallen, heeft bezwaren. Ten eerste is de loonwaarde zoals die wordt gehanteerd bij loonkostensubsidie de loonwaarde in een specifieke functie en niet een algemene loonwaarde zoals die bij de Wajong wordt vastgesteld. Ten tweede zou hierbij door de gemeente gebruik worden gemaakt van gegevens die verouderd kunnen zijn. Het is bijvoorbeeld niet ondenkbaar dat voor betrokkene vijf jaar later de loonwaardebepaling met betrekking tot de loonkostensubsidie wordt gedaan.

- Wajongers waarvan is vastgesteld dat zij arbeidsvermogen hebben en daardoor bij de gemeenten terecht komen, worden uitgezonderd van de kostendelersnorm voor een periode van 2,5 jaar. Deze periode gaat in op de datum waarop zij een beschikking over de beoordeling op arbeidsvermogen hebben ontvangen.

Advies Uitvoeringspanel

- Het UP vraagt of bij overgang naar de gemeente een zoektermijn wordt gehanteerd? SZW zal hier op terug komen.
- De VNG wijst er op dat de klankbordgroep problemen verwacht vanwege het beeld dat de betrokken Wajongers zullen hebben wanneer zij aan de gemeente worden overgedragen. Een ander probleem is de onzekerheid bij de Wajongers van de latere cohorten, het afsluiten van een hypotheek zal dan bijvoorbeeld lastig worden.

Banen

Naar aanleiding van vragen antwoordt SZW:

- Wanneer de betrokkene twee aangesloten jaren zonder loonkostensubsidie heeft gewerkt kan hij een beroep doen op de voorzieningen van de Wet WIA (art. 34a, 35 en 36). Voor dit tijdstip valt betrokkene onder de re-integratieverantwoordelijkheid van de gemeente (art. 7 Participatiewet).Het gaat om extra ten opzichte van het peilmoment en dat is 1 januari 2013. Degenen die dan al werkten tellen dan niet mee.

Advies Uitvoeringspanel

- Vanuit het UP wordt geconstateerd dat het belangrijk is dat bij het creëren van deze banen rekening wordt gehouden met arbeidsplekken in de regio's en niet alleen in de Randstad.
  SZW geeft aan dat het aan de VNG is om daarover afspraken te maken met de sociale partners in de werkkamer.
- Het UP wijst er op dat de gemeente verantwoordelijk wordt voor de fysieke aanpassing van de arbeidsplek, zij zal daarvoor dan over de nodige kennis moeten kunnen beschikken.
  SZW deelt mee dat dit plek zal krijgen bij implementatie.

Werkbedrijf:

Naar aanleiding van vragen antwoordt SZW:

- Er wordt niets voorgeschreven over hoe een werkbedrijf er uit moet zien. Wel hopen we dat het niet leidt tot nieuwe instituties en nieuwe gebouwen, maar dat vooral wordt aangesloten bij wat er is.
- In het sociaal akkoord is afgesproken dat alle partners regionaal deelnemen in de kosten.

- Verhouding werkbedrijf en werkplein: Werkbedrijven zijn er voor personen met beperking. Het regelen van de verhouding met het Werkplein is iets voor Werkkamer

Advies Uitvoeringspanel

- Vanuit het UP wordt opgemerkt dat er een AMvB over samenwerking boven de markt hangt, terwijl niet helder is waar gemeenten aan moeten voldoen.
  SZW zegt toe na te gaan of dit voldoende is toegelicht.

Overig

Naar aanleiding van vragen antwoordt SZW:

- Het tijdpad houdt dat gestreefd wordt het wetsvoorstel na de zomer in de Kamer te hebben en dat deze het voor het kerstreces behandelt.
- De naam van de uitkering blijft "bijstandsuitkering"
- Beschut werk: Gemeenten moeten in een verordening opschrijven wie tot de doelgroep behoort, hoe ze deze vaststelt, welke voorziening ze inzet voor beschut werk, het aantal plekken dat ze jaarlijks beschikbaar stelt. Theoretisch kan een gemeente, in overleg met de Gemeenteraad het aantal op nul stellen, maar dat zal ophef geven. Er is niet geregeld in een voorliggende wet dat een gemeente gedwongen kan worden. Wel zullen de financiële middelen die zij beschikbaar krijgt daarop worden aangepast.
- Het versterken van de financiële prikkel wanneer loonkostensubsidie te veel wordt toegepast, zou kunnen spelen in de volgende situatie. Als er te veel mensen worden toegelaten voor een bepaald werk waarvoor ze loonkostensubsidie nodig hebben, terwijl zij dat voor ander werk niet nodig hebben. Het gaat dan om loonkostensubsidie voor niet geschikt werk.

Advies Uitvoeringspanel

- De VNG adviseert om de WWB-maatregelen en de Participatiewet tegelijk in te voeren, dat voorkomt dubbele kosten voor gemeenten.
  SZW wijst op het financiële effect van uitstel van de WWB-maatregelen, daarvoor is 151 mln. op jaarbasis ingeboekt
- In de ene tekst staat in het kader van beschut werk 'in dienst bij de gemeente' en elders ook in dienst van een reguliere werkgever. Geadviseerd wordt te checken of dit onderscheid bedoeld wordt.
- Het UP constateert dat veel uitvoeringsdetails nog moeten worden vastgesteld en dat daarin een belangrijke rol aan de Werkkamer wordt toegekend. Het is een opletpunt dat daarbij goed aangesloten wordt bij de uitvoeringspraktijk van de gemeenten .
- Terugkeergarantie: De gemeente heeft de mogelijkheid om iemand die tot de doelgroep Wsw behoort en begeleid werkt indien deze dienstbetrekking milukt, in dienst te laten treden bij de gemeente op basis van een Wsw-dienstbetrekking. SZW kijkt nog naar de de tekst van de Nota van toelichting daarop.

Het advies van het Uitvoeringspanel luidt samengevat, dat de Participatiewet uitvoerbaar is, wanneer aan de volgende punten fatsoenlijke uitwerking wordt gegeven:

- De plicht om de loonwaardebepaling jaarlijks te doen is belastend voor de uitvoering

- onvoldoende duidelijk het betekent voor de loonkostensubsidie wanneer de cliënt verhuist naar een andere gemeente.
- De overdracht van Wajongers naar de gemeente vraagt nadere aandacht, ook is er bij de Wajongers van de laatste cohorten lange tijd onzekerheid.
- Onduidelijk is of er bij de overgang naar de gemeente voor de Wajong'er een zoektermijn geldt
- De WWB-maatregelen en de Participatiewet tegelijk invoeren voorkomt dubbele kosten bij gemeenten,
- Daarnaast had het UP nog een aantal kleinere opmerkingen

Terugkoppeling

☐	SZW heeft het advies gevolgd;
☐	Terugkoppeling niet van toepassing, want het advies bevatte geen opmerkingen
☐	SZW heeft het advies deels gevolgd. Toelichting:
☐	SZW heeft het advies niet gevolgd. Toelichting: